



## Zwischenbericht der FernUniversität in Hagen

zur Umsetzung  
der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Februar 2011

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Besonderheiten der FernUniversität in Hagen .....	3
<b>A. Strukturelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>4</b>
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....	4
1.1 Verankerung von Gleichstellungsaufgaben als institutionelle Querschnittsaufgaben .....	4
1.2 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	5
1.3 Gender-Aspekte in Forschung und Lehre.....	5
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	6
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit .....	7
3.1 Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit .....	7
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium .....	8
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....	9
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen .....	9
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten .....	10
<b>B. Personelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>10</b>
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	10
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	10
1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung .....	12
1.3 Chancengleichheit in der Forschungsförderung .....	13
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung (vgl. auch B.3.).....	14
2.1 Gezielte individuelle Unterstützung von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen .....	14
2.2 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz (vgl. auch B.3.).....	15
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....	15
3.1 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz .....	15
Anlage zum Zwischenbericht.....	16
Gesamtübersicht: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben.....	16

## Besonderheiten der FernUniversität in Hagen

Die FernUniversität ist die erste und einzige öffentlich-rechtliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Grundlagenforschung und anwendungsorientierte Forschung findet in allen an der FernUniversität vertretenen Fächern statt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FernUniversität sind in ihren jeweiligen Wissenschaftsgemeinden aktiv vertreten. Die Forschung sichert die Aktualität der Lehrinhalte und liefert die Basis für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das lebenslange Lernen und die kontinuierliche Verbesserung ihres Fernstudiensystems besitzen an der FernUniversität einen hohen Stellenwert; von Beginn an wurde die Situation von Frauen im Fernstudium begleitend evaluiert. Das in Hagen entwickelte und praktizierte Fernstudiensystem bietet daher heute beste Voraussetzungen sowohl zur Vereinbarkeit von Familie und Studium als auch von Familie und Hochschultätigkeit. Fernlehre und Fernstudium gelten hier, unter Nutzung der neuen Medien und Informations- und Kommunikationstechnologien, als besonders geeignete Instrumente für lebenslanges Lernen und zielorientierte Weiterbildung, für Überwindung von Bildungsbarrieren und Öffnung neuer Bildungschancen. Rund 80 Professuren in vier Fakultäten betreuen derzeit über 74.000 Studierende, davon rund 61.000 in den Bachelor- und Masterstudiengängen.

Die FernUniversität in Hagen fasst Gleichstellung als eine strategische Querschnittsaufgabe auf, die es bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen zu berücksichtigen gilt. Um die Gleichberechtigung zu verwirklichen, werden bei sämtlichen hochschulpolitischen Konzepten und Maßnahmen die Implikationen für die institutionelle und individuelle Situation der Frauen und Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv aufgegriffen, systematisch reflektiert und bei der Festlegung von Umsetzungsmaßnahmen berücksichtigt.

Der folgende Zwischenbericht bildet den aktuellen Stand der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der FernUniversität in Hagen ab. In dem Zwischenbericht liegt der Schwerpunkt auf bereits beschlossenen Maßnahmen. Sie sind niedergelegt im Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen<sup>1</sup>, das der DFG vorliegt. Mit der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen wurde im März 2010 begonnen. Eine begleitende Berichtsroutine der Zuständigen wurde in einem Umsetzungskonzept festgeschrieben. Die Implementierung aller Maßnahmen soll bis zum 31.3.2013 abgeschlossen sein.

An der Erstellung dieses Zwischenberichts wurden alle zuständigen Bereiche beteiligt und der Zwischenbericht wurde vom Rektorat in seiner Sitzung am 15. Februar 2011 zustimmend zur Kenntnis genommen. Im Zwischenbericht sind diejenigen beschlossenen Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden als „implementiert“ gekennzeichnet.

---

1 Vgl. Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen (in Kraft getreten am 15.2.2010). Es wurde ausgefertigt aufgrund der folgenden Beratungen und Beschlüsse: der Beratung der Gleichstellungskommission am 16.4. und 30.6.2009; der Beratung des Rektorats am 14.7.2009 und des Beschlusses des Rektorats am 8.9.2009; der zustimmenden Kenntnisnahme des Senates am 7.10.2009; der Empfehlung des Hochschulrates am 27.11.2009; sowie des Umsetzungs-Beschlusses des Rektorats vom 15.12.2009. Am 9.4.2010 wurden die für die Umsetzung der Einzelmaßnahmen des Gleichstellungskonzepts der FernUniversität Zuständigen durch den Rektor benachrichtigt und ihnen der verbindliche Zeitrahmen für deren Umsetzung mitgeteilt.

Die jeweiligen Kosten einer Maßnahme, soweit monetär bezifferbar, sind in den Wirtschaftsplan der FernUniversität des Jahres 2011 bereits eingestellt.

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung von Gleichstellungsaufgaben als institutionelle Querschnittsaufgaben

##### **Aktuelle Situation**

In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2010 hat die FernUniversität Chancengleichheit als strategisches Entwicklungsziel und Querschnittsaufgabe verankert und sich auf die Stärkung des Profils einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Universität als Ziel festgelegt.<sup>2</sup> Das Gleichstellungskonzept der FernUniversität knüpft an die im Struktur- und Entwicklungsplan 2010 verankerten Handlungsfelder umfassend an.

Auf der Leitungsebene ist die Gleichstellung verankert worden, indem die Rektorin bzw. der Rektor oder ein von der Rektorin bzw. dem Rektor beauftragtes Mitglied des Rektorats als Vorsitzende oder Vorsitzender der Gleichstellungskommission<sup>3</sup> bestimmt wird (§ 9, Absatz 4 Grundordnung).

Es wird auf lange etablierte Strukturen der universitären Gleichstellungsarbeit insofern zurückgegriffen als bestehende Gleichstellungsexpertise und -infrastruktur<sup>4</sup> institutionell eingebunden wird. Der Frauenbeirat der FernUniversität stellt insofern eine Besonderheit in der Gremienlandschaft der Hochschule dar, als er als einziges Gremium keine Parität der Geschlechter vorsieht, sondern ein reines Frauengremium darstellt. Die Mitglieder des Frauenbeirats wählen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten sind durch regelmäßige Arbeitstreffen gegeben; die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann einige Aufgaben, wie z.B. die Teilnahme an Fakultätsratssitzungen, an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten delegieren (§ 9, Absatz 2 Grundordnung).

Ihr Profil als geschlechtergerechte und familienfreundliche Universität realisiert die FernUniversität weiterhin durch Frauenförderpläne für die gesamte Hochschule (Rahmenplan), die Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen – Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung – konkretisieren.

---

2 Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2010 der FernUniversität in Hagen vom 8.9.2009, Abschnitt 4.5 Gender Mainstreaming und Gleichstellung.

3 Grundlegende Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen, die ohnehin den gesetzlichen Vorgaben des Landes Nordrhein-Westfalen entsprechen, werden in diesem Bericht nicht gesondert dargestellt. Die Aufgaben der Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Universitäten sind im Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – [HG](#)) bzw. Hochschulfreiheitsgesetz [HFG](#)) vom 1. Januar 2007 und im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 (Landesgleichstellungsgesetz – [LGG](#)) festgeschrieben.

4 Die Gleichstellungsstelle der FernUniversität in Hagen verfügt über drei Büroräume. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu 100% von Dienstaufgaben freigestellt und wird von einer Verwaltungsangestellten mit halber Stelle unterstützt. Zudem sind zwei Mitarbeiterinnen in Projektstellen organisatorisch in der Gleichstellungsstelle verankert (Netzwerk Promovendinnen, Audit Familiengerechte Hochschule).

## 1.2 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

### Ziel: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen der Universität

Der Struktur- und Entwicklungsplan 2010 der FernUniversität in Hagen sieht vor, dass Gender Mainstreaming bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen berücksichtigt wird. Das bedeutet, dass im Struktur- und Entwicklungsplan festgeschriebene Handlungsfelder wie die Schärfung des Forschungsprofils der FernUniversität, der Auf- und Ausbau von tragfähigen Forschungsinfrastrukturen und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter dem Postulat der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu konzipieren und umzusetzen sind.

#### **Aktuelle Situation**

Die Gremienbetreuung der Gleichstellungskommission und die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurden in der Zuständigkeit der Zentralen Hochschulverwaltung verankert.

#### **2010 beschlossene Maßnahmen (vgl. auch B.2. und B.3.)**

- o Genderanalysen auf der Grundlage von geschlechtsdifferenzierenden Daten und Statistiken: Dazu zählt das Vorhandensein und die Erhebung aktueller Daten zu geschlechterbezogenen Unterschieden in sämtlichen Bereichen der Hochschule (vgl. A.2.), denn es bedarf eines Wissens über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten.

*Zuständig: Gleichstellungskommission*

- o Genderberatung durch Einbezug externer Expertise für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen. Genderberatung für konkrete Ansätze auf den verschiedenen Organisationsebenen bietet z.B. das Genderkompetenzzentrum an. Das Genderkompetenzzentrum ist eine anwendungsorientierte Forschungseinrichtung an der Humboldt-Universität zu Berlin zur Unterstützung der öffentlichen Verwaltung in der Gleichstellungspolitik.

*Zuständig: vorerst Rektorat*

## 1.3 Gender-Aspekte in Forschung und Lehre

### Ziel: Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte in Forschung und Lehre

An der FernUniversität gibt es keine Professur für Genderforschung und keinen Gender-Forschungsbereich. Untersuchungen zur Situation von forschenden Frauen an der FernUniversität wurden bisher nicht durchgeführt. Das BMBF-geförderte Forschungsprojekt Virtual Gender Studies (VINGS) mündete in das Weiterbildungsstudium VINGS-Qualifizieren. Dieses Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsarbeit und Geschlechterfragen ist mittlerweile zwar ausgelaufen, aber die rechtswissenschaftliche Fakultät hat ein Gendermodul aus VINGS-Qualifizieren in ihr Lehrangebot übernommen. Genderspezifische Aspekte sollen künftig noch stärker als bisher bei der Besetzung von Professuren berücksichtigt werden. Seit 2009 enthalten alle entsprechenden Stellenausschreibungen der FernUniversität einen Passus, dass von den Bewerberinnen und Bewerbern die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses explizit erwartet wird.

#### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Die FernUniversität unterstützt Genderforschung und -lehre durch zusätzliche Mittelbereitstellung. In der Lehre sollen diese Mittel für die Erstellung von Studienmaterial mit Genderinhalten eingesetzt werden.

*Zuständig: Gleichstellungskommission*

**Implementiert: 1 von 4**

- o Die Fakultäten weisen in den Curricula aus, welche Genderinhalte in besonderen Kurseinheiten erfasst werden sollen.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen*

**Implementiert: 2 von 4**

- o Die Fakultäten stellen einen Katalog für die Bewertung aller Kursmaterialien nach Genderkriterien auf. Dazu gehören die durchgängige Berücksichtigung des Aspekts Geschlecht in den Inhalten der Lehrmaterialien, eine gendersensible Didaktik und eine geschlechtergerechte Sprache. Anhand dieses Bewertungskatalogs kann für neu erstellte Kurse die Hälfte der Kosten für die externe Kurserstellung erstattet werden.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen*

**Implementiert: 1 von 4**

- o In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2010 hat sich die FernUniversität dazu verpflichtet, Forschungsprojekte zur Erforschung von Mechanismen, die zur Schlechterstellung bzw. Förderung von Frauen führen, zu unterstützen. Dazu richtet sie einen Fonds ein und entwickelt entsprechende Ausschreibungsrichtlinien.

*Zuständig: Prorektor Forschung*

- o Die Förderung von Maßnahmen zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert oder Gender-Aspekte bislang nicht vertreten sind, wird zusätzlich in den Fonds aufgenommen.

*Zuständig: Prorektor Forschung*

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

### Ziel 1: Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität

Die FernUniversität betrachtet die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. Alle Daten, die für die Evaluation von Studium, Lehre und Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs benötigt werden, werden geschlechterdifferenziert erhoben.<sup>5</sup>

#### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Um die Gleichstellungssituation an der FernUniversität transparent abbilden zu können, werden regelmäßig statistische Daten nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen erhoben. Künftig sollen die jeweils aktuellen Anteile von Frauen an Beschäftigten in den verschiedenen Statusgruppen unterteilt nach Arbeitszeit erhoben werden: Professuren; Promovierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen; Juniorprofessuren und Habilitierende; Dekaninnen und Dekane; Rektorat; Dezernentinnen/Dezernenten, Abteilungsleitungen, Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen sowie die Frauenanteile bei Lehrstuhlvertretungen und der Vergabe von Lehraufträgen.

*Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt*

**Implementiert**

<sup>5</sup> Vgl. jeweils §1 der Rahmenordnung für die Evaluation von Lehre, Studienorganisation und Weiterbildung an der FernUniversität in Hagen vom 24.12.2008 und der Rahmenordnung für die Evaluation von Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Wissenstransfer der FernUniversität in Hagen vom 29.10.2010.

- o Die Frauenanteile der Studierenden nach Fächergruppen und Studiengängen. Der Anteil von Frauen in Gremien und Kommissionen insbesondere in Berufungskommissionen.

Zuständig: *Dezernat Hochschulentwicklung*  
**Implementiert**

- o Auf der Ebene der Fakultäten sollte von der Dekanin/dem Dekan regelmäßig eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistik der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbereiche veröffentlicht und im Fakultätsrat diskutiert werden.

Zuständig: Dekane/Dekaninnen  
**Implementiert: 2 von 4**

## **Ziel 2: Statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechter-konstruierender Ungleichheiten**

### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Auf der Grundlage regelmäßig erhobener geschlechterdifferenzierter statistischer Daten und Bestandsaufnahmen werden Analysen und Evaluationen durchgeführt. Die Veröffentlichung von Daten erfolgt unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.

Zuständig: *Gleichstellungskommission*

## **Ziel 3: Messbarkeit der Zielerreichung**

### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Festlegung quantitativer Gleichstellungsziele und Indikatoren anhand derer die Zielerreichung gemessen wird.

Zuständig: *Gleichstellungskommission*

## **3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

### **3.1 Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit**

#### **Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit**

Es soll eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden erreicht und langfristig Familienfreundlichkeit in der Hochschulkultur verankert werden.

#### **Aktuelle Situation**

Seit 2001 werden jährlich Mittel zur Mutterschutzvertretung im wissenschaftlichen Bereich in den Haushalt eingestellt. Teilzeitarbeit, Freistellungsregelungen sowie Sonderurlaub werden sehr großzügig und flexibel gehandhabt. Auch Arbeitszeitreduzierung – meist um 25% – wird aus familiären Gründen häufig genutzt. Im Führungssegment der Verwaltung ist derzeit eine Teilzeitstelle vorhanden.<sup>6</sup> Gremien- und Besprechungstermine werden bisher informell familienfreundlich ausgerichtet, wenn bekannt ist, dass Teilnehmer/innen familiäre Verpflichtungen haben. Eine Verbindlichkeit hierfür gibt es nicht. Im Rahmen der internen Fortbildung werden regelmäßig mehrmals pro Jahr gleichstellungsorientierte Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, einige davon speziell für Frauen etwa zum Zeit- und Selbstmanagement, zur Kommunikation oder zur Entwicklung von Führungskompetenz. Über die Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Studierende wird auf der Website der Gleichstellungsstelle aktuell und strukturiert informiert. Die Gleichstellungsstelle pflegt

<sup>6</sup> Hochschuleigene Statistik (Stand: 15.2.2011): a) Kanzlerin, b) Dezernenten: 3 / Dezernentin: 1, c) Abteilungsleiter: 9 / Abteilungsleiterinnen: 7. Gesamtanzahl Führungsstellen: 21, davon 9 weiblich.

Kontakte zu Eltern-Service-Büros an anderen Hochschulen, zu Kindergärten in Hagen und zum lokalen Bündnis für Familie in Hagen. Zudem nimmt die Hochschule am Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ teil. Die FernUniversität arbeitet derzeit mit der pme Familienservice GmbH zusammen, die z.B. Ferienbetreuung und Backup-Betreuungen anbietet. Ein Notfallkinderbetreuungsraum („Bewahrstube“) ist in Vorbereitung. Eine Ferienbetreuung durch die pme wurde zum ersten Mal in den Sommerferien 2009 angeboten.

### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Die FernUniversität strebt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium die Zertifizierung „Audit Familiengerechte Hochschule“ an. Dafür wurden die notwendigen Voraussetzungen bereits geprüft. Es wird ein hochschulweit abgestimmtes und an die spezifische Situation der Hochschule angepasstes Gesamtkonzept entwickelt.

*Zuständig: Prorektorin Lehre und Prorektor Forschung*

- o Die Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung an der FernUniversität, wie sie vom Rektorat in seiner Sitzung vom 04.12.2007 beschlossen wurde, ist zu beschleunigen (Vgl. A.3.2.).

*Zuständig: Kanzlerin*

### **Kosten**

Die Kosten für die Fortführung des Mutterschutztopfes belaufen sich auf jährlich 26.000 Euro. Die Kosten für die Zertifizierung „Audit Familiengerechte Hochschule“ betragen einmalig 9.000 Euro für die Zertifizierung und 58.500 Euro jährlich für die Projektleitung des audit (TV-L 13) für die Dauer von drei Jahren. Nach drei Jahren soll überprüft werden, ob die Stelle für die Umsetzung der Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule verstetigt werden kann. Die Umbaumaßnahmen für die Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung sind auf 300.000 Euro kalkuliert. Es sind zudem einmalig 50.000 Euro für die kindgerechte Ausstattung der Räumlichkeiten aufzuwenden. Der komplette Back up Service für die Notfallbetreuung beträgt pro Kind 25.000 € im Jahr bzw. 83 € pro Tag. In den Kosten ist der komplette Betreuungsservice enthalten: von der Gewinnung der Betreuungspersonen, laufenden Sachkosten und Verbrauchsmaterial bis zu einer 14stündig geschalteten Hotline.

## **3.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium**

### **Ziel 1: Erhöhung des Anteils der Studentinnen und Studenten insbesondere in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.**

Es gibt bisher keine geschlechtsspezifische Studieneingangsberatung. Eine Marktrecherche zur geschlechtsbezogenen Studieneingangsberatung wurde bereits durchgeführt.

### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Die Zielgruppe der Studentinnen bzw. der Studenten wird durch Marketingaktivitäten der FernUniversität stärker beworben, insbesondere in den Fächern, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind.

*Zuständig: Dezernat für Hochschulmarketing*  
**Implementiert**

- o Bei der Akkreditierung und Re-Akkreditierung von Studiengängen werden Gender-Aspekte berücksichtigt.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen*  
**Implementiert: 3 von 1**

- o Die Erkenntnisse der Marktrecherche zur geschlechtsbezogenen Studieneingangsberatung finden Eingang in die Studienberatung der FernUniversität.

*Zuständig: Dezernat Studierendenangelegenheiten / Zentrale Studienberatung*

## **Ziel 2: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie**

### **2010 beschlossene Maßnahmen (vgl. A.3.1.)**

- o Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit verbessern zugleich die Situation von Studierenden mit Kindern. Insbesondere die einzurichtende Notfallkinderbetreuung wird Studierenden mit Kindern bei Präsenzveranstaltungen und Prüfungen, zu denen sie nach Hagen anreisen müssen, zugute kommen.

### **Kosten**

Die Kosten für die Marketingaktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen in den Fächern der Fakultät Mathematik und Informatik betragen 17.000 bis 22.000 Euro.

## **4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

#### **Aktuelle Situation**

Es gibt einen Berufungsleitfaden zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Dort werden die Barrieren für Frauen im Verfahren aufgezeigt, rechtliche Vorgaben zusammengestellt und konkrete Vorschläge und Verfahrenshinweise gegeben. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren fachlich.

#### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Der Berufungsleitfaden zur Gleichstellung in Berufungsverfahren wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten jährlich aktualisiert und verbessert. Es wird geprüft, ob Gleichstellung im Sinne des Berufungsleitfadens berücksichtigt wurde. Das Ergebnis der Prüfung wird für die Listenentscheidung im Rektorat herangezogen.

*Zuständig: Aktualisierung – Gleichstellungsbeauftragte*

*Zuständig: Berücksichtigung des Berufungsleitfadens – Vorsitzende/r der Berufungskommission*

**Beide: Implementiert**

- o Es sollen zudem fortlaufende Schulungen der Genderkompetenz in Berufungsverfahren für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden. Berufungskommis-sionsvorsitzende und Berufsbeauftragte unterziehen sich ebenfalls Gendertrainings zur Schulung der Genderkompetenz in Berufungsverfahren.

*Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt (vgl. auch B.2.2. und B.3.)*

## 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Angestrebt wird die Betreuung einer Promotion durch mehr als eine Person.

Zuständig: Dekane/Dekaninnen

**Implementiert: 1 von 4**

- o Angestrebt wird die Einführung eines Mentoring-Verfahrens. Zudem erleichtern eine strukturierte Doktoranden/innenausbildung im Rahmen von Graduiertenschulen und Promotionskollegs sowohl die Sensibilisierung der Betreuenden für geschlechtsspezifische Barrieren als auch die Einführung von Mentoring-Verfahren für Frauen.

Zuständig: Dekane/Dekaninnen

## B. Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

##### Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen

##### **Aktuelle Situation**

Seit 2002 unterstützt das Netzwerk Promovendinnen alle Fakultäten bei der wissenschaftlichen Nachwuchsarbeit. Es wurde als fakultätsübergreifendes Promotionskolloquium eingerichtet, um den Promovendinnen der FernUniversität kontinuierlich ein Forum für die wissenschaftliche Qualifizierung und Fortbildung sowie für den Austausch von Erfahrungen und Informationen zu bieten. So finden regelmäßig professionell organisierte Veranstaltungen etwa zu den Themen Wissenschaftliches Publizieren und Schreiben, Wissenschaftskommunikation oder Vorbereitung auf das Rigorosum statt. Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der FernUniversität wurde 2006 von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ein von der Fakultät in regelmäßigen Abständen zu vergebendes Promotionsstipendium eingerichtet.<sup>7</sup>

### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Die FernUniversität zeichnet besonders erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen jährlich im Rahmen ihres Dies academicus aus. Die Fakultäten werden verpflichtet, bei gleicher Leistung genauso viele Frauen wie Männer, gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Qualifikationsstufe, auszuzeichnen und die ausgezeichneten Frauen in besonderer Weise auch in der darauf folgenden Qualifikationsstufe zu fördern.

Zuständig: Dekane/Dekaninnen

**Implementiert**

- o Der wissenschaftliche Nachwuchs und die Betreuer/innen sollen durch adäquate Fortbildungen und Führungsseminare für das Thema Gender sensibilisiert und gestärkt werden in ihrer Diagnosekompetenz in Bezug auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Insbesondere Professoren und Professorinnen sollen für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisiert werden (vgl. auch B.2).

Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt

<sup>7</sup> Vgl. Ordnung zur Vergabe von Promotionsstipendien an Absolventinnen der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität in Hagen vom 20. September 2006.

- o Als Maßnahme für die Steigerung der Anzahl der Habilitandinnen wird ein Anreizsystem gemischt finanzierter Stellen geschaffen. D.h. eine halbe Stelle, die in einem Lehrgebiet oder Institut zur Besetzung mit einer geeigneten Habilitandin vorgesehen ist, kann mit Universitätsmitteln zunächst für drei Jahre auf eine ganze Stelle aufgestockt werden. Nach einer durch externe Gutachterinnen oder Gutachter durchgeführten erfolgreichen Zwischenevaluation der Leistung der Habilitandin sind weitere drei Jahre vorgesehen. Dafür werden seitens der Hochschule zehn halbe Stellen zur Verfügung gestellt. Voraussetzung für die Förderung der Habilitandin ist ihre besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit und ihre entsprechend fachliche Ausgewiesenheit. Im Übrigen gelten die Voraussetzungen, die in den jeweiligen Habilitationsordnungen der entsprechenden Fakultät festgelegt sind. Vor Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzeptes wird anhand der Anzahl der bis dahin entsprechend besetzten Stellen die Wirksamkeit dieser Maßnahme überprüft.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen*

**Implementiert: 1 von 4**

**Anzahl neu eingerichteter Stellen derzeit: 2**

## Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen

### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Lehrstuhlvertretungen werden, bei gleicher Qualifikation, vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten verpflichten sich bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen*

**Implementiert: 3 von 4**

- o Lehraufträge werden, bei gleicher Qualifikation, vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten verpflichten sich auch bei der Vergabe von Lehraufträgen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen*

**Implementiert: 2 von 3; eine Fakultät vergibt keine Lehraufträge**

- o Wenn eine Fakultät Lehraufträge auch bei ausgeglichener Bewerbungslage und gleichen Qualifikationen zu größeren Teilen an Männer als an Frauen vergibt, wird die Differenz im nächsten Semester in Form zusätzlicher Lehraufträge für Frauen aufgeschlagen. Gleiches gilt im umgekehrten Fall. Für die Bekanntgabe von zu vergebenden Lehraufträgen soll die Online-Datenbank „fem consult“ für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen genutzt werden. Vor Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzeptes wird anhand der Anzahl der bis dahin entsprechend vergebenen Lehraufträge die Wirksamkeit dieser Maßnahme überprüft.

*Zuständig: Dekane/Dekaninnen verantworten Ausgewogenheit der vergebenen Lehraufträge und die Nutzung der Online-Datenbank*

**Implementiert: 2 von 3; eine Fakultät vergibt keine Lehraufträge**

*Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt dokumentiert die Ausgewogenheit der vergebenen Lehraufträge*

**Implementiert**

### Kosten

Die Kosten für eine halbe Habilitationsstelle, die den jeweiligen Lehrgebieten in den Fakultäten zugute kommt, die Habilitandinnen mindestens auf einer halben Stelle einstellen, betragen 29.000 Euro pro Jahr.

### Ziel 3: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

#### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen werden finanzielle Anreize für die berufenden Fakultäten gegeben (vgl. Anreizsysteme B.1.2.)
- o In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung wird ein konkret angestrebter Frauenanteil an neu zu besetzenden Professuren festgelegt

*Zuständig: Rektorat*

### Ziel 4: Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule.

#### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen: Es werden zusätzliche Hilfskraftmittel (10 Stunden) für Professorinnen bereitgestellt, für den Zeitraum, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung (Fakultätsrat, Berufungsverfahren, Senat) der Hochschule mitwirken.

*Zuständig: Dezernat Hochschulentwicklung*  
**Implementiert**

#### **Kosten**

Die Kosten für die Hilfskraftmittel (10 Std./Woche) für die Mitwirkung einer Professorin in der Selbstverwaltung betragen 8.500 Euro jährlich für eine WHK bzw. 5.800 Euro jährlich für eine SHK.

## 1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung

### Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Bereits 2001 wurde ein Fonds zur Finanzierung von Mutterschaftsvertretungen in den Lehrgebieten eingerichtet (vgl. auch A.3.1.) Damit wird möglichen Vorbehalten bei der Einstellung von Frauen entgegengewirkt. Der Struktur- und Entwicklungsplan legt fest, dass insbesondere mit finanziellen Anreizsystemen das Ziel verfolgt wird, den Anteil von Frauen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Vor allem die Berufung von Frauen soll finanziell gefördert werden. Zudem sollen Frauenförderleistungen mit einem System differenzierter Anreize honoriert werden.

#### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o Finanzielle Anreize zur Berufung von Frauen: Hier gilt es Anreize zu setzen, die den Fakultäten unmittelbar zugute kommen und verdeutlichen, dass sich Frauenförderung auch monetär auswirkt. Bei der Einstellung einer Professorin erhalten die Fakultäten zusätzliche Mittel in Höhe von 30.000 Euro. Die Fakultäten können über die zusätzlichen Mittel frei verfügen, müssen aber der Gleichstellungskommission über die Verwendung spätestens im Folgejahr nach Dienstantritt der Professorin berichten.

*Zuständig: Dekan/Dekanin*  
**Implementiert: 2 von 4**

- o Honorierung von Frauenförderleistungen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und zentralen Hochschulverwaltung (Indikator: Umsetzung der Maßnahmen und Ziele der Frauenförderpläne): Gemessen am Erfolg der Umsetzung erhalten die Bereiche zusätzliche Mittel in Höhe von 20.000 Euro. Die Entscheidung darüber, welche Bereiche ihre Maßnahmen umgesetzt haben, fällt die Gleichstellungskommission, die ohnehin für die Einhaltung der Frauenförderpläne sorgt. Die

zusätzlichen Mittel müssen wiederum für Frauenfördermaßnahmen eingesetzt werden. In die Frauenförderpläne werden Zielgrößen für die Beschäftigung von Frauen aufgenommen.

*Zuständig: Gleichstellungskommission*

- o Die interne Mittelvergabe soll Anreize zur Frauenförderung berücksichtigen.

*Zuständig: Gleichstellungskommission*

- o Die FernUniversität setzt ein Anreizsystem für die Professorinnen und Professoren ein, die sich verstärkt für die weibliche wissenschaftliche Nachwuchsförderung engagieren (insbesondere für Promovendinnen und Habilitandinnen) und dafür dann besondere Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung erhalten, die in Form von Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren festgeschrieben werden. In die Hochschulordnung der FernUniversität über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird das Engagement in der weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchsförderung aufgenommen.

*Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt*  
**Implementiert**

### **Kosten**

Die Kosten für die finanziellen Anreize zur Berufung von Frauen betragen pro berufener Professorin 30.000 Euro. Die Honorierung von Frauenförderleistungen beträgt pro umgesetzten Frauenförderplan 20.000 Euro innerhalb der vierjährigen Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes.

## **1.3 Chancengleichheit in der Forschungsförderung**

### **Ziel 1: Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung**

#### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG werden in allen Forschungsbereichen der FernUniversität berücksichtigt.

*Zuständig: Prorektor Forschung*

- o Die Hochschulleitung engagiert sich aktiv durch gezielte Ansprache für die Einbindung von Wissenschaftlerinnen in die Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen, Forschungsverbänden oder der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen wie z.B. Graduiertenschulen.

*Zuständig: Prorektor Forschung*

- o Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben.

*Zuständig: Rektorat*  
**Implementiert**

- o Rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit.

*Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt*  
**Implementiert**

### **Kosten**

Die Kosten für die Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben können nicht vorab monetär festgelegt werden.

## Ziel 2: Interne Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

### 2010 beschlossene Maßnahmen

- o In Informationsblättern und Antragsformularen wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.  
*Zuständig: Prorektor Forschung*  
**Implementiert**
- o Geschlechtsdifferenzierende Daten und Gleichstellungserfolge werden konsequent in das Berichtsverfahren und die Evaluation der internen Forschungsförderung integriert.  
*Zuständig: Prorektor Forschung*  
**Implementiert**
- o Der Rektoratsausschuss Forschungsförderung wird geschlechtsparitatisch besetzt.  
*Zuständig: Prorektor Forschung*  
**Implementiert**
- o Die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren sollen sichtbar gesteigert werden, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.  
*Zuständig: Prorektor Forschung*
- o der Rektoratsausschuss Forschungsförderung unterzieht sich Gendertrainings um z.B. sicherzustellen, dass individuelle Lebensumstände der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden und Anträge chancengerecht beurteilt werden.  
*Zuständig: Prorektor Forschung*
- o Bei der Auswahl von Gutachten werden verstärkt Gutachterinnen herangezogen (externe fachliche Begutachtung).  
*Zuständig: Prorektor Forschung*
- o Einführung eines double-blind-Verfahrens bei der Leistungsbewertung in der Forschungsförderung (Gutachter/innen bei der externen fachlichen Begutachtung und Antragsstellende für Rektoratsausschuss anonymisieren).  
*Zuständig: Prorektor Forschung*

## 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung (vgl. auch B.3.)

### 2.1 Gezielte individuelle Unterstützung von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen

#### Ziel 1: Unterstützung neuberufener Professorinnen und Professoren

##### 2010 beschlossene Maßnahme

- o Gezielte Unterstützung des Einstiegs in die Professur durch Mentoring für Neuberufene: Neuberufenen Professorinnen und Professoren wird das Angebot unterbreitet, durch eine erfahrene Professorin oder einen Professor – möglichst aus einer anderen Fakultät – Unterstützung zu erhalten. Dazu wird eine Liste von möglichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erstellt. Ebenso wird den Neuberufenen angeboten, durch eine Person aus der Verwaltung unterstützt zu werden. Auch die jeweiligen Dekane/Dekaninnen tragen für die Vernetzung der Neuberufenen

Sorge, indem sie sie gezielt zu Arbeitskreisen, Veranstaltungen, persönlichen Gesprächen etc. einladen.

*Zuständig: Sprecher/in des Kollegiums der Dekaninnen und Dekane*  
**Implementiert**

## **Ziel 2: Förderung insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

### **2010 beschlossene Maßnahme**

- o Das Netzwerk Promovendinnen wird dauerhaft etabliert und an der FernUniversität professionell koordiniert.

*Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte*  
**Implementiert**

### **Kosten**

Die Kosten für die dauerhafte Etablierung des Netzwerks Promovendinnen und die professionelle Koordinierung betragen 51.250 Euro pro Jahr.

## **2.2 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz (vgl. auch B.3.)**

### **Ziel: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen**

#### **2010 beschlossene Maßnahmen**

- o Sensibilisierung für Gender-Aspekte und Erwerb von Genderkompetenz z.B. durch Gendertrainings, regelmäßige Fortbildungen, Workshops für Führungskräfte, Professoren und Professorinnen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten. Gemäß dem Top-down-Prinzip der Implementierung von Gender Mainstreaming richten sich Gendertrainings in erster Linie an männliche und weibliche Führungskräfte und erst in zweiter Linie an deren nachgeordneten Institutionen. Der Struktur- und Entwicklungsplan 2010 der FernUniversität legt fest, dass Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming fester Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms werden.

*Zuständig: Dezernat Personal und Haushalt*

### **Kosten**

Die Kosten für Fortbildungen und Führungsseminare belaufen sich voraussichtlich auf 10.000 Euro pro Jahr.

## **3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

### **3.1 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz**

#### **Ziel: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen (vgl. auch B.2.2.)**

## Anlage zum Zwischenbericht

### Gesamtübersicht: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

#### ***Erläuterung zum tabellarischen Anhang***

Die FernUniversität hat entschieden, bis zum Jahr 2013 noch keine bindenden Zielvorgaben zu machen, sondern vielmehr durch sehr konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung dahingehend hinzuwirken, dass auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen eine kontinuierliche Steigerung des prozentualen Anteils von Frauen erreicht wird. In Anbetracht der insgesamt geringen Zahl der bis zum 31.12.2012 regulär anstehenden Neubesetzungen von Professuren an der Fern-Universität in Hagen<sup>8</sup> ließe sich z.B. eine bindende Zielvorgabe für die Fakultäten derzeit nicht rechtfertigen, ohne die Entscheidungsfreiheit der Fakultäten empfindlich zu beschneiden.

---

8 Hochschulinterne Daten (Stand vom 8.2.2011): Professuren (alle Fakultäten): a) Ausgeschrieben bzw. freigegeben: 10, b) Liste verabschiedet bzw. Berufungsverhandlungen: 4, c) Vakant, noch nicht ausgeschrieben: 3, d) Vakanz bis 31.12.2012: 1.

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	31590	23860	57	43	40590	33633	55	45		
Anzahl der Promotionen im Jahr	40	15	73	27	28	23	55	45		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	100	67	60	40	111	82	58	42		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1	66	34	2	1	66	34		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	53	21	72	28	44	17	72	28		
Juniorprofessuren	3	1	75	25	1	0	100	0		
Professuren C3/W2	15	3	83	17	14	5	74	26		
Professuren C4/W3	43	6	88	12	38	7	84	16		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane [4] / Rektorat [4] / Hochschulrat [10])	13	5	72	28	14	4	78	22		

### Legende:

Personalzahlen entnommen der FernUni-Statistik Stichtag jeweils 01.10. der Jahre 2008 und 2010.

Anzahl Promovierender: Stellen wurde aus den befristeten Verträgen wiss. Beschäftigter ohne Titel zum Stichtag 01.10 jeweils der Jahre 2008 und 2010 ermittelt.

Anzahl Habilitierender: Stellen wurde aus den befristeten Verträgen wiss. Beschäftigter mit Dr.-Titel zum Stichtag 01.10 jeweils der Jahre 2008 und 2010 ermittelt.

Leistungspositionen im Einzelnen: Rektor, Kanzlerin, Prorektor, Prorektorin, Dekane (4), Hochschulrat (10)

Aus der Studierenden- und Absolventenstatistik der FernUniversität entnommen:

Anzahl der Studierenden im WS 2008/09 und WS 2010/11, Stichtag 15.11. des Jahres

Anzahl der Promotionen pro Prüfungsjahr 2008 und 2010, Stichtage 15.6. und 15.12. des Jahres

Anzahl der Habilitationen pro Kalenderjahr 2008 und 2010, Stichtag 15.3. des folgenden Jahres